



卫生界委员热议看病贵看病难

患者不高兴 医生有苦衷

本报记者 王明婧

去医院看病得排队,医药费用比较贵,病人怨声载道;一个医生要照顾多位病人,还要经常面对患者的不信任,医务工作者也很头疼。如何缓解医患矛盾,让患者病有所医,让医者劳有所得,成了政协委员关注的热点。



医生试用期工资才千元

宁津县人民医院神经内科主任 杨春杰

“很多医务人员不想让子女从事同行业,医疗环境比较恶劣。”杨春杰说,医校刚毕业的大学生,试用期工资1000元,这种情况最短持续两年。两年后考上行医执业证,获得值班资格,工资能提高五六百元。一名医务人员的成长期需要10

年。医务人员没有节假日,分管的病人多,低收入、高工作量、成长周期长导致医务人员积极性减少,个别人员用大处方、收红包、药品提成等方式增加收入,造成患者医药费增加。

随着医疗技术的发展,医院

需要花费大笔资金购置先进医疗设备,由于财政拨款少,医院自负盈亏,患者接受先进医疗设备治疗时,需支付高额医药费。“还是政府的关注力度不够大,得加强扶持,起好引导宣传作用。”



为了安全宁可用贵药

德州市立医院分院院长 刘彦坡

医药费昂贵,有些是患者要求使用高级药物和设备,更多的是医生为保险起见,让患者使用。刘彦坡介绍,相同疗效的药物有多种,剂量、质量的不同使药价差别很大,每种同疗效药物的药效差异没法精确测量,很难估算用哪个等级的药品既有疗效又划算。另外,不

少医生基于保险起见,推荐患者使用好的药品和医疗设备,这造成了医药费的增加。

据刘彦坡调查,多数患者属于慢性病,可以提前预防和控制。人们医疗知识匮乏,就医观念错误,导致耽误病情。

有的患者头疼脑热都去大医

院,基层医疗机构人员空闲,造成医疗资源分配不合理。“建议划分详细的医疗机构等级,约80%的患者属于普通病症,可到社区医院治疗和预防;约15%的患者出现病情,在能控制范围内的,到亚专科医疗机构就医;约5%的患者病情严重,到大医院治疗。”刘彦坡说。



患者不信任增加治疗风险

宁津县人民医院心内科副主任 张涛

宁津县人民医院有450个床位,目前约有660名病人入院治疗,医疗资源非常紧张。“治疗时患者不了解、不信任,我们要一遍遍地解释。”

“急性心梗治疗在国外没有沟通时间,国内得花半小时跟病人和家属作解释。每浪费一分钟,患者

成千上万的心肌细胞坏死。”张涛说,医患间信任度不够,治疗时间相对较长,浪费了医疗资源,也提高了患者的治疗风险。

造成医患间矛盾的原因有很多,首先患者对医务人员的期望值过高,如出现问题,把责任全部怪在医务人员身上;个别医务人员收红

包等行为破坏了患者的信任;医疗纠纷处理机制不完善,使“医闹”升级等原因,造成医患间矛盾加剧。

“一方面完善医疗保障制度,加大医院的财政保障;另一方面建立医患纠纷调解机制,营造正确的就医观念,使医患间相互理解和包容。”张涛说。



理解包容方可化解矛盾

记者 观察

本报记者 王明婧

医患关系日益紧张,两者之间矛盾错综复杂。归根到底很简单,患者想要治好病,医疗结构也想要尽职尽责,是什么造成了信任危机?

首先医院和患者间不是一场普通的交易,其中关乎人命,在情感的驱使下,往往直接导致医疗纠纷。再者,患者就医时遭遇看病贵、看病难的问题,对医疗机构难免心存芥蒂,加上时时曝光的医药内

幕,让患者对医疗机构不再信任。以慢性病调查为例,医务人员到试点区域为市民做免费体检,多数人不响应,一是认为本人没病不需要体检,二是不信任。

这需要政府部门、医疗机构和患者三者间相互配合、理解和包容,才能真正解决问题。政府部门要给医疗结构增加资金扶持,减少医院的经营压力,提高医务人员的待遇,让

他们为患者服务时的情绪不再消极,不靠红包或药品提成提高收入。另外,加强基层医疗设施建设,扩大医疗范围,缓解看病难;医务人员要摆正心态,对患者给予人性的关爱,并阻挡收红包等邪门歪风,让患者重新信任;患者也要改变就医观念,即使没病时也要做体检。但归根结底,政府的扶持,积极引导,才是缓解医患矛盾最重要的润滑剂。



我的提案来源于生活

“我的孩子今年6岁了,经常带她到长河公园玩,我发现长河公园湖岸部分段区没有设置护栏。这一片的家长经常带着孩子来这边游玩,特别是节假日,孩子更多,他们经常在湖边追逐打闹,很危险。”邢庆杰说。

“不要等到出了事故再亡羊补牢,要防患于未然。”邢庆杰建议,在长河公园部分没有障碍的湖岸设置安全护

栏,这样不但保障了游人的安全,也是公园的一道风景。

“我一共带来4个提案,这些提案均来源于生活,遇到好的线索,觉得有可研究性,就会进行深入调研,最早的是7月份就开始做调研了。”邢庆杰称,平时工作中做的杂志主要针对教育,和教育界工作者接触多,听到了来自各个教育阶层的声音。在众多的提案中,教师

职称聘任工作是他最为关注的,“小学教师得不到职称聘任的情况最严重,一个学校一百个教师中能得到职称聘任的仅有十几个。”他建议,及时启动教师职称聘任工作,通过职称聘任后的工资调整减轻青中年教师的生活压力,避免能力强、素质高的老师离开教育岗位甚至离开本市的情况。

本报记者 李榕